



Tvisteløysingsnemnda

Vedtaksdato
04. september 2019

Vår referanse
2019/20939

Sakshandsamar
Maria Schilvold

VEDTAK NR 108/19 I TVISTELØYSINGSNEMNDA

Tvisteløysingsnemnda heldt møte den onsdag 28. august 2019.

Ved behandling av saka var Tvisteløysingsnemnda satt saman slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leiar
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Per H. Engeland, Virke

Saka gjeld

Tvist om førerett for deltidstilsette etter arbeidsmiljølova § 14-3

Arbeidstakar

A

Arbeidsgivar

B kommune

Det vart treffe slikt vedtak:

Saksframstilling

A er fast tilsett som fritidsassistent i stilling på 45 prosent ved Tilrettelagt fritid og som servicevert i stilling på 35 prosent ved B kulturhus, både stillingane ved eining for Kulturtenester i B kommune.

I januar 2019 lyste B kommune ut fast stilling på 90 prosent som assistent Helsestasjon ved Førebyggande eining. A søkte på stillinga den 6. februar 2019, og hevda at ho hadde førerrett til stillinga.

Kravet vart avslått av arbeidsgivar i drøftingar mellom partane den 21. mars 2019. Avslaget vart deretter stadfesta skriftleg i protokoll frå drøftingane. Grunngevinga for avslaget var at ikkje arbeidsoppgåvene i nokre av hennar to noverande stillingar og den utlyste stillinga er om lag de same.

Saka vart brakt inn for Tvisteløysingsnemnda ved brev datert 11. april 2019, poststempla 16. april 2019. B kommune har ikkje føreteke ei tilsetting i den omtvista stillinga enno, i påvente av nemndas behandling.

Overfor nemnda har både parter fått høve til å kome med utfyllande merknader.

Det ligg føre følgjande dokument frå arbeidstakar:

- brev datert 11. april 2019 med vedlegg
- udatert brev, poststempla 26. april 2019 med vedlegg
- diverse dokumentasjon, poststempla 9. mai 2019
- brev datert 3. juni 2019 med vedlegg

Det ligg føre følgjande dokument frå arbeidsgivar:

- e-post av 9. mai 2019 med vedlegg
- e-post av 27. juni 2019 med vedlegg

Utsegn frå arbeidstakar

A gjer gjeldande at ho har førerrett til stillinga som assistent Helsestasjon, og fører i det vesentlege fram:

Stillinga som assistent Helsestasjon inneheld om lag same arbeidsoppgåver som i A noverande stillingar. I likskap med hennar noverande stillingar, inneber den omtvista stillinga t.d. publikumskontakt med folk i ulike livssituasjonar, oppfølging, rettleiing, timetining/innkalling til kontroll, oppgåver innan sosiale medium og å halde orden. B kommune kan ikkje stille krav til at arbeidsoppgåvene som skal samanliknast må tilhøyra same fagområde og målgruppe.

Det er også på det reine at A er kvalifisert for stillinga.

Utsegn frå arbeidsgivar

B kommune gjer gjeldande at A ikkje har førerrett til stillinga og fører i det vesentlege fram:

Den omtvista stillinga inneheld ikkje om lag same arbeidsoppgåver som A noverande stillingar. Hovudoppgåvene i omtvista stilling er arbeid med smittevern, å assistere helsesjukepleiar ved helsestasjonskontrollar og å gje råd og rettleiing til brukarar av helsestasjonen. Dette er oppgåver som A ikkje har i sine noverande stillingar. B kommune vurderer at nokre av arbeidsoppgåvene er relativt like i innhald, men disse er ikkje ein sentral del av innhaldet i den omtvista stillinga. Dessutan tilhøyrar arbeidsoppgåvene to forskjellige fagområder, hhv. kultur og helsestasjon, og det er forskjellige målgrupper for tenestene.

Tvisteløysingsnemnda sine merknader

Tvist mellom arbeidsgivar og arbeidstakar om førerrett for deltidstilsette kan bringast inn for Tvisteløysingsnemnda, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 (1) og § 14-3 (4). Etter forskrift om tvisteløysingsnemnd etter arbeidsmiljølova § 2 skal nemnda setjast med leiar og to faste medlemmer.

Arbeidsmiljølova § 14-3 (1) slår fast at deltidstilsette har førerrett til utvida stilling framfor at arbeidsgivaren gjer ei ny tilsetjing i verksemda. Eit vilkår for dette er at arbeidstakaren er kvalifisert for stillinga, og at utøvinga av retten ikkje fører til vesentlege ulemper for verksemda, jf. § 14-3 (2).

I forarbeida til føresegna (Innst. O. nr. 100 (2004–2005) pkt. 17.2) er det presisert at førerrett etter § 14-3 gjeld stillingar med om lag same arbeidsoppgåver som dei den deltidstilsette allereie utfører. Dette er også lagt til grunn i nemndspraksisen. Partane i denne saka er usamde i om stillinga som assistent Helsestasjon inneheld om lag same arbeidsoppgåver som hennar stilling som fritidsassistent og/eller hennar stilling som servicevert. Spørsmålet nemnda må ta stilling til først blir difor om stillingane inneheld om lag same arbeidsoppgåver.

Nemnda har etter ei konkret vurdering kome fram til at arbeidsoppgåvene i den omtvista stillinga ikkje inneheld om lag same arbeidsoppgåver som nokre av oppgåvene i A noverande stillingar, og det vil dermed ikkje vere tale om ei «utviding» av nokre av stillingane. I si vurdering har nemnda lagt vekt på at den omtvista stillinga inneber arbeidsoppgåver som ikkje er ein del av A noverande stillingar, herunder oppgåver innan smittevern og arbeid med helsestasjonskontrollar, og at dette utgjer hovudvekta av arbeidsoppgåvene i stillinga. Nemnda ser at det finnes likskapar mellom nokre av dei andre arbeidsoppgåvene, men vurderer at dette ikkje er tilstrekkeleg til at arbeidsoppgåvene kan seiast å vere om lag dei same.

Nemnda treng etter dette ikkje å ta stilling til om A er kvalifisert for stillinga eller om utøving av førerretten fører til vesentlege ulemper for verksemda.

Konklusjon

Arbeidstakar får ikkje medhald.

Tvisteløysingsnemnda

Anne Marie Due

Leiar

04. september 2019

Til orientering:

Tvist om rett til redusert arbeidstid kan bringast inn for domstolane etter at Tvisteløysingsnemnda sitt vedtak ligg føre, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 (2). Nemnda si konklusjon står ved lag medan saka er til behandling hjå domstolane. Dersom dette vil verke urimeleg, kan retten etter krav frå ein av partane fastsetje ei anna mellombels ordning.

Frist for å bringe tvisten inn for domstolane er åtte veker frå parten blei underretta om nemnda si avgjerd, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 (3).

Blir det ikkje reist søksmål innan fristen, har vedtaket verknad som ei rettskraftig dom, og det kan fullbyrdast etter reglane som gjeld for dommar, jf. arbeidsmiljølova 17-2 (4).